

Zwischen zwei Welten: berufliche Transformationsbiographien in den neuen Bundesländern

Andretta, Gabriele; Baethge, Martin

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Andretta, G., & Baethge, M. (1996). Zwischen zwei Welten: berufliche Transformationsbiographien in den neuen Bundesländern. In L. Clausen (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbruch: Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995* (S. 706-721). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-140383>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Zwischen zwei Welten: Berufliche Transformationsbiographien in den neuen Bundesländern

Gabriele Andretta und Martin Baethge

Es herrscht weitgehend Einigkeit in der Zunft: Bei beruflicher Transformation geht es nicht allein um die Aneignung neuer und die Neuinterpretation alter Berufsrollen, es geht darüber hinaus um die je individuelle Neugewinnung der Berufskategorie als persönliches biographisches ebenso wie als sozialstrukturelles Organisationskonzept. Den Ausgangspunkt bildet eine Gesellschaft, bei der weder – wie bei modernen bürgerlichen Gesellschaften – die Sozialstruktur, noch die je individuelle Biographie im Prinzip vom Beruf her organisiert war. Im Fall der Sozialstruktur standen vordringlich politische, bei den individuellen Biographien private soziale Kriterien im Vordergrund bei Zuordnungs- bzw. Selbstorganisationsprozessen.

Ein Blick auf die frühen Deutungsversuche des Umbruchs vor allem aus der Feder ostdeutscher Soziologen bestätigt dies. Es dominiert das Anknüpfen an den modernisierungstheoretischen Diskurs, wenn Unterschiede in der Dynamik von Mobilität, gesellschaftlicher Differenzierung und Individualisierung erörtert werden. Frank Adler spitzt eine ganze Reihe von Beiträgen bereits 1991 in seiner These von der »paternalistischen Entsubjektivierung« der DDR-Gesellschaft zu, die er als unvermeidliche Kehrseite des unkontrollierten Machtmonopols des »Monosubjekts« Staatspartei faßt (Adler 1991). »Entsubjektivierung« meint, daß es den Individuen verwehrt war, sich als mündige Staatsbürger oder interessenbewußte Wirtschaftssubjekte zu artikulieren und zu organisieren, daß ihnen das soziale Erlernen von Fähigkeiten zur Selbstorganisation und zum Austragen von Konflikten vorenthalten wurde (Adler 1991, S. 158 ff.; ähnlich Woderich 1992; Pollack 1992).

Man mag darüber streiten, ob der Begriff der »Entsubjektivierung« tatsächlich trifft, oder ob ihm nicht eine strukturalistische Verengung der Subjekthaftigkeit auf das Marktsubjekt und die Staatsbürgerrolle zugrunde liegt, und ob nicht in der DDR-Gesellschaft sowohl in der betrieblichen und politischen als

auch besonders in der privaten Sphäre mehr Subjektivität wirksam war, als damit unterstellt ist. Richtig bleibt, daß eine Gesellschaft, die von ihren Regulationsprinzipien her dazu tendiert, Subjektivität, Differenzierung und Mobilität eher zurückzudrängen als zu prämiieren, kaum dazu in der Lage sein wird, die für eine moderne Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit strukturell zunehmend auf Subjektivitätsressourcen der Identifikation und Selbststeuerung in der Erwerbsarbeit angewiesen ist (Baethge 1991; Voß 1994), erforderlichen Potentiale hervorzubringen und auf Dauer zu stellen.¹

Im Zusammenhang mit beruflichen Transformationsprozessen verweisen Annahmen über »blockierte« (Adler 1991) oder »gebrochene Subjektivität« (Woderich 1992) auf Differenzen in den *Lebenslaufregimes* (Kohli 1988). Im Gegensatz zu jener von Kohli für die gegenwärtigen bürgerlichen Gesellschaften als typisch herausgearbeiteten Dynamik der Verschränkung von Institutionalisierung, Individualisierung und De-Institutionalisierung von Lebenslaufmustern, wäre das für die DDR konstitutive Biographiekonzept als *hochgradige Institutionalisierung ohne bzw. mit rudimentärer (und vor allem auf systemloyale Berufsgruppen beschränkter) Individualisierung* zu charakterisieren, ohne viel Handlungsspielräume oder Entscheidungsanforderungen.

Derartige theoretische Bestimmungen von Gesellschaftsstrukturen markieren freilich eher die institutionellen Verhaltensräume als die tatsächlichen Verhaltensweisen. Wieweit sich reale Berufsverläufe als Individualisierung gegen institutionelle Vorgaben beispielsweise in Verweigerung oder Verzicht gegenüber Angeboten des Systems konstruieren ließen und damit ein eigenständiges berufliches Handlungspotential aufrechterhalten werden konnte, ist eine lohnende Frage.

Das methodische Problem, das an dieser Stelle auftaucht, ist evident: Die ganzen Kategorien der Biographieforschung und der Analyse beruflicher Mobilität sind stark auf die gesellschaftlichen Bedingungen moderner westlicher Gesellschaften zugeschnitten. Diese Kategorien erweisen sich an ihrem neuen Anwendungsfeld – das zeigt unsere Empirie – als historisch und kulturell so spezifisch, daß man immer wieder Gefahr läuft, seinen Gegenstand mit den gewohnten empirischen Indikatoren zu verfehlen. Ein Beispiel mag das Problem veranschaulichen: Daß in der DDR ein anderes Zeit- und Biographie-Bewußtsein herrschte, wird in fast beiläufigen Bemerkungen auf die bilanzierende Interviewfrage, ob sie in ihrem Berufsleben mehr hätten erreichen können, als sie erreicht haben, deutlich. Ein Schweißer antwortet darauf in typischer Weise:

»Ich bin eigentlich zufrieden. Ambitionen sind mir fremd, z.B. was man aus den alten Bundesländern hört. Das war bei uns nicht nötig. Da brauchte sich keiner Gedanken zu

machen. Man wußte, daß man hier bis zur Rente bleiben konnte. Arbeitslosigkeit gab es ja nicht. Es stellten sich daher keine Probleme.«

Mangelnde Differenzierung, fehlende Anreize, die Abwesenheit von Unsicherheit destruieren ein (berufs-)biographisches Entwicklungsbewußtsein. Wir kommen darauf zurück.

Der Begriff der Transformations*biographie* ist insoweit Programm für die Interpretation unserer Untersuchungsergebnisse, als er die beruflichen Handlungspotentiale und -hemmnisse aufdecken soll, indem er die berufliche Transformation als individuelle Auseinandersetzung mit neuen (ungewohnten) strukturellen Bedingungen in Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt in der Kontinuität biographischer Erfahrungen aus dem alten System konzeptualisiert. Wie das Verhältnis von Kontinuität und Diskontinuität im Transformationsprozeß aussieht, und was es bedeutet, ist eine wissenschaftlich wie politisch gleichermaßen relevante Frage: Kommt es zu einem Durchbrechen bisher vornehmlich politisch reglementierter Berufsbiographien, und befreit die Einführung des Marktprinzips früher möglicherweise nur blockierte berufliche Optionen und Handlungspotentiale zu einer neuen eigenständigen Biographiekonstruktion, oder steuert dann doch das im individuellen Handlungsrepertoire aufgehobene und vielleicht verfestigte Erbe der Vergangenheit aus der Ferne die neuen beruflichen Zuordnungsprozesse wesentlich mit? Die Beantwortung einer solchen Doppelfrage hat viel mit der Legitimation des neuen politischen Systems und mit den Selektionskriterien zu tun, nach denen die neue Sozialstruktur modelliert wird. Anhand der Rekonstruktion des Zusammenhangs von beruflichen Mobilitätsprozessen nach und vor der Wende werden wir diese Doppelfrage im folgenden zu beantworten versuchen.

Wir stützen uns auf eine am SOFI durchgeführte Untersuchung zu beruflichen Transformationsprozessen in den neuen Bundesländern, in deren Zentrum eine zwischen Herbst 1992 und Frühsommer 1994 durchgeführte Panelbefragung von 660 Arbeitern und Angestellten aus dem Industrie- und Dienstleistungssektor stand.

Das Sample besteht aus 310 Arbeitern und Angestellten aus vierzehn Betrieben des Produktions- und Dienstleistungssektors sowie aus 350 Personen, die in Weiterbildungseinrichtungen oder ABSen eine Fortbildung oder Umschulung absolvierten; die Zweitbefragung des Panels bezieht sich nur auf diese letzte Gruppe und rekonstruiert deren Arbeits- und Arbeitsmarkterfahrungen nach Abschluß der Maßnahme. Die jeweils etwa zweistündigen Interviews wurden entlang einem halbstandardisierten Fragebogens geführt, der insbesondere für die berufsbiographischen Reflexionen und aktuellen Wahrnehmungen relativ breite qualitative Passagen vorsieht.

Zu den beruflichen Transformationsverläufen nach der Wende

Breite Deindustrialisierung, sturzartiger Beschäftigungsabbau in der Landwirtschaft, Auflösung des alten und Aufbau eines neuen Dienstleistungssektors sowie der technische, stoffliche und organisatorische Umbau der Industrie haben in den letzten fünf Jahren die Erwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern nicht nur um fast 40% gesenkt, sie haben zugleich die Beschäftigungs- und Sozialstruktur kräftig aufgemischt. Der Umbruch in der Beschäftigungsstruktur vollzieht sich in massenhaften individuellen beruflichen Wechselprozessen, die sich in unserem Sample (differenziert nach Beschäftigten und Teilnehmern an Qualifikationsmaßnahmen) wie folgt abbilden.²

Tabelle 1: Mobilitätsprozesse in der Wende (1. Welle) nach Betrieben

	Gesamt n = 308	THA- und privatisierte Betriebe n = 114	neue Pro- duktions- betriebe n = 48	Banken/ Versiche- rungen n = 78	Handel n = 68
	in %	in %	in %	in %	in %
Im Betrieb geblieben:	61	95	0	37	46
davon:					
ohne Arbeitsplatzwechsel	64	39		14	29
mit Arbeitsplatzwechsel	36	61		86	71
davon mit Berufs- oder Tätigkeitsfeldwechsel	29	30		12	36
Betrieb gewechselt:	39	5	100	63	54
davon:					
mit Berufs- oder Tätigkeitsfeldwechsel	54	50	35	90	47
Erfahrung von Arbeitslosigkeit:	30	3	21	14	21

Quelle: SOFI, eigene Erhebungen.

Entsprechend der Transformationsgeschichte der Betriebe finden wir ein hohes Maß an betrieblicher Kontinuität nur bei Treuhand- und privatisierten Industriebetrieben; bei den Dienstleistungsbetrieben – Kreditinstituten, Versicherungen, Einzelhandel – überwiegen bereits die Betriebswechsler, die in den neu angesie-

delten Produktionsbetrieben naturgemäß die Belegschaften konstituieren. Mit dem Betriebswechsel war für mehr als die Hälfte auch ein Berufs- oder Tätigkeitsfeldwechsel verbunden, allerdings variiert das Maß an beruflicher Kontinuität bzw. Diskontinuität stark nach Berufsgruppe und Branche: Während es den Facharbeitern unseres Samples zum großen Teil gelang, in ihrem alten Beruf eine neue Arbeit zu finden, legten die neu rekrutierten Bank- und Versicherungsangestellten zum Teil weite berufliche Distanzen zurück. Viele waren vor der Wende im politischen Ideologieapparat tätig, sei es als Kader gesellschaftlicher Organisationen, Offiziere der NVA, Mitarbeiter des MfS, Dozenten aus den politisch besonders belasteten Fächern an Fach- und Hochschulen sowie als Angestellte in den Leitungsetagen der Betriebe.

Anders sieht die Situation des Samples der Maßnahmeteilnehmer aus: Hier haben nur wenige vor Eintritt in die Qualifizierungsmaßnahme einen beruflichen Wechsel vollzogen, die meisten von ihnen sind entweder direkt nach der Entlassung oder mit einer Zwischenphase von Arbeitslosigkeit in die Qualifizierungsmaßnahme oder ABS übergeleitet worden. Der weitere Berufsverlauf nach Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme führte nur für zwei Fünftel in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt, und dieses zumeist auch über ein Zwischenstadium von Arbeitslosigkeit. Aktuell arbeitslos waren zum Zeitpunkt der zweiten Befragung im Frühjahr 1994 39% der von uns Befragten, und in ABM waren weitere 20%.

Mit den genannten Berufsverläufen seit der Wende dürften wir die überwiegende Mehrheit der Übergangsprozesse der abhängig Beschäftigten bis zur mittleren Ebene (Facharbeiter- und Fachangestellten Tätigkeiten) repräsentieren. Allerdings fallen zwei Gruppen aus unserer Untersuchung heraus: einmal die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, die schon im ersten oder zweiten Jahr der Wende arbeitslos geworden sind und die Arbeitslosigkeit nicht durch Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme unterbrochen haben. Ebenfalls nicht berücksichtigt haben wir die Gruppe der Pendler in die westlichen Bundesländer und die Übersiedler, deren Arbeitsmarktaktivitäten und Bewältigungsstrategie der beruflichen Transformation sich von den hier beschriebenen unterscheiden und daher von besonderem Interesse wären.

Es war von vornherein klar und hat sich in der Untersuchung bestätigt, daß ein derartig krisenhafter Transformationsverlauf wie in den neuen Bundesländern kein optimales Lern- und Exerzierfeld für Eigenaktivität, Selbstverantwortlichkeit und Selbstorganisation der Berufsbiographie abgeben werde. Der Zusammenbruch des Beschäftigungssystems in seiner regional und sektoral unterschiedlichen Ausprägung, die Personalselektion nach den institutionellen Vorgaben des BetrVG und das Fehlen funktionsfähiger Arbeitsmarktinstitutio-

nen machten berufliche Mobilität als Eigenaktivität schwer. Die Informationsprozesse liefen nach wie vor mehr über »Buschtrommel« und lokale Beziehungsnetze als über ein jedermann zugängliches, transparentes Informationssystem. In dieser Situation waren die Anforderungen an Eigenständigkeit gewaltig bzw. war die Meßlatte für Erfolg so hoch gelegt, daß von vornherein nicht zu erwarten war, daß der Sprung von vielen gewagt werden werde. Gleichwohl lassen sich die skizzierten Mobilitätsverläufe danach differenzieren, welches Maß an Eigenaktivität in sie eingegangen ist.

Wir haben die Schilderungen der Arbeiter und Angestellten über ihre Transformationsaktivitäten nach Handlungsfeld und entlang der Schiene Aktivität/Passivität im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt codiert; Aktivität ist hierbei sowohl durch Informationsverhalten, Suchstrategien und Entscheidungshandeln

Tabelle2: Berufliche Transformationsverläufe nach Aktivität und Handlungsfeldern

	Gesamt n = 661	THA- und privatisierte Betriebe n = 114	neue Pro- duktions- betriebe n = 48	Banken/ Versiche- rungen n = 78	Handel n = 68	Einrich- tungen n = 353
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Typ 1: individuelle In- aktivität bei (rela- tiver) institutionel- ler Kontinuität	33	49	29	16	35	31
Typ 2: (begrenzte) indivi- duelle Aktivität bei institutioneller (betrieblicher) Kontinuität	15	50	4	36	18	0
Typ 3: geringe Aktivität bei institutioneller Diskontinuität (Verlust des Arbeitsplatzes)	17	0	19	3	10	27
Typ 4: relativ hohe Aktivi- tät bei institutionel- ler Diskontinuität	35	1	48	45	37	42

Quelle: SOFI, eigene Erhebungen.

auf dem internen und externen Arbeitsmarkt als auch durch individuelle und organisierte Qualifizierungsbemühungen definiert. Für unser Sample lassen sich die Transformationsverläufe in vier (in sich noch einmal differenzierbare) Typen bündeln:

- Der erste Typus, »Inaktivität bei relativer institutioneller Kontinuität«, tritt in einer internen und externen Variante auf. Innerbetrieblich handelt es sich vor allem um jene, häufig bereits über 40jährigen Arbeiter und Angestellten, die sich schnell ausrechnen konnten, daß sie bei dem nach Sozialverträglichkeitsgesichtspunkten des BetrVG ablaufenden Personalabbau nicht zu den Entlassenen zählen würden, so daß sie keinen Anlaß sahen, irgendwie aktiv zu werden. Die außerbetriebliche Variante setzt sich aus denen zusammen, die man als Opfer oder Nutznießer jener neuen »*paternalistischen Versorgungskarrieren*« bezeichnen könnte, die durch günstige Kurzarbeitergeldregelungen, lange Kündigungsfristen und großzügigen Ausbau von ABSen möglich wurden. Die Betriebe organisierten die Übergänge, und die betroffenen Arbeitskräfte sind nach der Wende so gut wie nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv geworden.
- Anders verhält es sich bei dem zweiten Typus, (»begrenzte Aktivität bei betrieblicher Kontinuität«): Er ist fast nur innerbetrieblich, und da auch eher zurückhaltend aktiv geworden. Hier treffen wir zum einen diejenigen an, die, vor die Wahl »Umsetzung mit Abgruppierung und berufliche Einbußen« oder »Entlassung« gestellt, sich für den gleichen oder einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb auch dann entschieden, wenn sie in eine tiefere Lohngruppe einrangiert wurden oder einen Statusverlust in Kauf nehmen mußten. Zum anderen treffen wir hier die übernommenen Bankangestellten an, die nur mit einem hohen und ihnen viel an Zeitopfern abverlangenden Qualifizierungsaufwand sich gleichsam ihren alten als neuen Arbeitsplatz erkämpfen mußten.
- Im dritten Typus (»geringe Aktivität bei institutioneller Diskontinuität«) haben wir diejenigen zusammengefaßt, die früh den Arbeitsplatz verloren haben und zum Zeitpunkt des ersten Interviews schon eine Irrfahrt durch den Arbeitsmarkt hinter sich gebracht haben. Nur den wenigsten gelingt es, nach den Etappen Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit oder zeitweiser Beschäftigung bzw. Teilnahme an einer Maßnahme in ein neues dauerhaftes betriebliches Arbeitsverhältnis einzumünden. Der Ausweg aus der Arbeitslosigkeit heißt für sie in der Regel Übergang in eine Qualifizierungsmaßnahme oder für die Älteren von ihnen in eine ABM.
- Die einzige, relativ stark *aktive* Gruppe – Typ Vier (»relativ hohe Aktivität bei institutioneller Diskontinuität«) – vereinigt einen Personenkreis, der häufig im Rahmen eines bereits gekündigten, aber noch bestehenden Arbeitsverhältnisses sein Schicksal selbst in die Hand genommen hat und oft schon früh nach der Wende auf dem noch kaum entfaltenen Arbeitsmarkt aktiv geworden ist. Eine kleine Zahl unter ihnen repräsentiert das, was im besten und relativ seltenen Falle berufliche Transformation auch ist: den radikalen Bruch mit dem Alten als Chance für neue ungewöhnliche Karrieren. Die Repräsentanten solcher Karrieren hatten in der Regel schon vor der Wende qualifizierte berufliche Positionen – nicht selten im staatlichen Sicherheits- oder Ideologieapparat – inne. Die Zufälligkeit einer richtigen Information zur rechten

Zeit hat ihnen eine Chance zugespielt, und sie haben sie genutzt. Das Ganze erinnert ein wenig an den großen amerikanischen Traum vom Aufstieg des Tellerwäschers zum Millionär. Nur ist in unserem Fall der Tellerwäscher wahrscheinlicher eher Major in der NVA oder Dozent für Marxismus/Leninismus gewesen und jetzt Leiter eines Supermarktes oder Gruppenleiter in einem Versicherungsunternehmen.

Diese Fälle vom Typ Vier freilich bleiben die Ausnahme und bestätigen die Regel in der beruflichen Transformation: daß sich nur sehr begrenzt klar erkennbare Zusammenhänge zwischen beruflichem Aktivitätsniveau und beruflicher Position aufweisen lassen, und daß der Zufall von Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienstand oder Wohnort bei der Zuweisung von Personen zu Arbeitsplätzen eine Rolle gespielt hat. Allerdings konnte man ihm mehr oder weniger assistieren, denn der frühe Zeitpunkt der beruflichen Umorientierung und ein hohes Maß an Eigeninitiative haben die Selektion am Arbeitsmarkt mitgesteuert.

Verlängert man die Frage nach dem Zusammenhang von Aktivität und Beschäftigung auf die Zweitbefragung der Maßnahmeteilnehmer, so zeigt sich, daß in der Zwischenzeit von anderthalb Jahren der Arbeitsmarkt enger geworden ist und die Chancen, durch Eigenaktivität Einfluß auf die Neuplazierung auf dem Arbeitsmarkt zu nehmen, dahingeschwunden sind. Bei den zwei Fünfteln, die nach der Maßnahme überhaupt in Beschäftigung einmündeten, ist der Erhalt eines Arbeitsplatzes vor allem von der Bereitschaft abhängig gewesen, erst einmal irgendeinen Arbeitsplatz anzunehmen, was für viele beruflichen Abstieg und das Aufschieben vorhandener Ansprüche an Lohn, aber auch an beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven bedeutete: Fast jeder Zweite der männlichen Erwerbstätigen arbeitet nach der Maßnahme ausbildungs-fremd auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte.

Die überwiegend restriktiven Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt verdichten sich zu einer subjektiven Wahrnehmung des Transformationsprozesses, bei der die Mehrheit der Befragten den ganzen Prozeß eher als fremd- denn als selbstbestimmt empfindet und die eigenen beruflichen Zukunftsperspektiven defensiv und mit Skepsis betrachtet. Wie sehr die mit der Herrschaft des Marktprinzips in Aussicht gestellte Individualisierungsoption für viele nur als Bedrohung ihrer Zukunft und Destruktion ihrer Phantasie gesehen wird, zeigen unsere Befunde zu den persönlichen Zukunftsplänen. Nur ein Fünftel artikuliert Zukunftsvorstellungen, die über den Erhalt des status quo hinausgehen und eigene Perspektiven für die Lebensplanung erkennen lassen. Die Mehrheit äußert als persönliche Utopie den Erhalt eines gleichsam standardisierten »Normallebens«, und jeder Dritte weigert sich, überhaupt an Zukunft zu denken, mit Begründungen, die der folgenden Antwort einer älteren Maßnahmeteilnehmerin ähnlich sind:

»Vorgenommen habe ich mir direkt nichts. Ich habe gelernt, mit dem neuen System umzugehen. Damals, als ich die Kündigung bekam, dachte ich, die Welt geht unter. Jetzt habe ich gelernt, nicht mehr bis zur Rente zu denken.«

Mit dem Arbeitsplatz ist auch die Planbarkeit der eigenen Zukunft verloren gegangen. Der Wegfall der Berechenbarkeit von Biographie setzt hier unter den Bedingungen der Transformation nicht erhöhte biographische Reflexionsanstrengungen frei, sondern führt zu deren genereller Verweigerung. Die auf Sicherheit gerichteten Orientierungen können dann auch als Ausdruck des Bestrebens interpretiert werden, das für »geschlossene Gesellschaften« (Kohli) gültige Biographiekonzept zu erhalten bzw. wieder herzustellen.

Zum Zusammenhang von beruflicher Mobilität vor und nach der Wende

Entgegen modernisierungstheoretisch-strukturalistischen Vorstellungen und entgegen der Praxis von Arbeitskräftehortung und politischem Argwohn gegenüber selbst initiierten beruflicher Mobilität hat es in der DDR natürlich berufliche Mobilität wie auch subjektorientierte berufliche Aspirationen gegeben. Die biographisch-rekonstruktiven Teile unserer Interviews zeigen: Die Berufssphäre war nicht in toto »entsubjektiviert«, noch Mittel zum Zweck. Freilich ist im Vergleich immer zu reflektieren, wieweit die von uns in der Tradition der westdeutschen Berufssoziologie verwandten Indikatoren des Berufs-, Betriebs- und Arbeitsplatzwechsels wie auch Kategorien für die individuellen Orientierungen das Gleiche im Osten bedeutet haben wie im Westen. Bezogen auf den Betriebswechsel macht die lapidare Bemerkung eines Facharbeiters das kategoriale Problem schnell klar:

»In jedem Betrieb waren die gleichen Verhältnisse. Ein Tätigkeitswechsel hätte nichts gebracht. Man wäre vom Regen in die Traufe gekommen.«

Unter der Bedingung relativ weitgehender Gleichförmigkeit von Arbeitsbedingungen und Entlohnung bedeutete ein Betriebswechsel als individuelles Handlungsprogramm in der DDR etwas anderes als im Westen.

Sowohl Berufs- als auch Betriebswechsel hat es in nicht unbeträchtlichem Ausmaß gegeben. 28% unseres Samples haben mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben in der DDR den Beruf gewechselt, jeder zweite hat mindestens einen Betriebs- und jeder dritte einen innerbetrieblichen Tätigkeitswechsel hinter sich. Zieht man den Betriebswechsel hinzu, so wird schnell sichtbar, daß die Frauen

entschieden mobiler waren als die Männer, unter denen wiederum die »hofierte Klasse« (Lötsch 1990) der industriellen Facharbeiter das Schlußlicht bildeten.

Interessanter in unserem Zusammenhang als die sozialstrukturelle Verteilung von Mobilität ist deren Begründung. Lediglich bei den Berufswechslern finden wir in nennenswertem Umfang (40%) eine bewußte Strategie zur Entfaltung beruflicher Interessen im Sinne einer inhaltlich befriedigenderen Tätigkeit oder eines betrieblichen Aufstiegs; ihre Träger sind vor allem Fachschul- oder Hochschulabsolventen in Techniker- und betrieblichen oder politischen Leitungspeditionen. Selbst beim Berufswechsel dominiert jene für die Mobilitätsprozesse in der DDR – auch bei Betriebs- und Tätigkeitswechsel – hervorstechende Motivationslage, die sich auf die privaten Reproduktionsbedingungen der Wohnlage, der Verfügbarkeit eines Kinderkrippenplatzes, günstigerer Arbeitszeiten und kürzerer Wege, natürlich auch des Verdienstes beziehen.

Wir haben Mobilitätsverhalten und Motive zu drei in sich vielfältig differenzierten Gruppen berufsbiographischer Mobilität zusammengefaßt:

Tabelle 3: Mobilitätstypen vor der Wende (nach sozialstrukturellen Merkmalen)

	<i>Gesamt</i> n = 628	<i>berufsorientiert Mobile</i> n = 139	<i>reproduktions- orientiert Mobile</i> n = 303	<i>Immobilie</i> n = 186
	in %	in %	in %	in %
Männer	44	45	39	52
Frauen	56	55	61	48
unter 30 Jahre	29	12	20	54
30 bis 40 Jahre	38	41	41	33
über 40 Jahre	33	47	39	13
<i>letzte berufliche Stellung vor der Wende</i>				
Un- und Angelernte	6	2	8	4
Facharbeiter	45	28	40	69
Meister/Techniker	9	16	9	3
einfache Angestellte	13	8	17	10
mittlere und höhere Angestellte, Führungskader	27	46	26	14

Quelle: SOFI, eigene Erhebungen.

- Die erste Gruppe bilden *berufsorientiert Mobile*. In ihr haben wir all diejenigen zusammengefaßt, die einen Berufswechsel im Sinne eines weiteren Berufsabschlusses – mehrheitlich zumeist als Studienabschluß – mit der ausdrücklichen Begründung vollzogen haben, sich beruflich interessante Tätigkeiten zu erschließen, sei es in Form von inhaltlichen Aspekten, sei es in Gestalt von höherer Position, mehr Kompetenz und Verantwortlichkeit. Die Betriebswechsler mit der gleichen Begründungsstruktur haben wir zu dieser Gruppe hinzugenommen. Bei der Mehrheit hat dieser Wechsel offensichtlich zum Aufstieg in eine höhere Position im Betrieb oder – in unserem Sample häufiger – im staatlichen Verwaltungsapparat geführt.
Von der beruflichen Herkunft dominieren in dieser Gruppe Produktionsberufe, aber wir finden auch einen größeren Anteil aus Handel und Finanzdienstleistungen. Unterschiede nach Geschlecht existieren nicht. Die geringe Repräsentanz der Jüngeren in diesem Typus mag einerseits als Indiz für die bekannte Verengung beruflicher Perspektiven in den 80er Jahren (Kohorteneffekt), andererseits daraus erklärbar sein, daß dieser Mobilitätstypus auf der Basis beruflicher oder politischer Bewährung vonstatten ging.
- Die zweite Gruppe bildet die Gesamtheit derjenigen, die einen Berufs-, Betriebs- oder Tätigkeitswechsel aus *reproduktionsbezogenen Gründen* vollzogen hat. Reproduktionsbezug umfaßt dabei sowohl als zentrales Motivbündel private Lebensumstände als auch Belastungs- und Bezahlungsaspekte. Typischerweise vollziehen sich die relativ wenigen Berufswechsel in dieser Gruppe nicht als Aufstieg oder Höherqualifizierung, sondern als Erwerb eines zweiten Facharbeiterzertifikats.
In Parenthese angemerkt: Im Licht der starken Repräsentanz der Frauen in der Gruppe der reproduktionsorientiert Mobilien sollte man das Hohe Lied, das allenthalben auf den großen Modernisierungsvorsprung gesungen wird, den die weibliche Erwerbsbeteiligung in der DDR dargestellt habe, vielleicht etwas leiser intonieren. Das ihr zugrunde liegende subjektive Erwerbsarbeitskonzept ist alles andere als modern, sondern verweist, eingeordnet in den gesamten Lebenszusammenhang von DDR-Frauen, auf die Gleichzeitigkeit von »traditionalen und modernen Aspekten« in beruflichen Orientierungen und Identitäten (Dölling 1994).
- Die dritte Gruppe sind die *Immobilien*, die keinerlei Wechsel aufzuweisen haben. Sie rekrutieren sich zu zwei Dritteln aus der Facharbeiterschaft, einfache und mittlere Angestellte sind hier zu jeweils etwa einem Zehntel vertreten. (Frauen gehören seltener als Männer zu dieser Gruppe der Immobilien; die jüngeren Altersgruppen (unter 30) sind mehr als doppelt so stark vertreten wie die nächst ältere.)

Die Mobilitätstypen und ihre quantitative Verteilung in unserem Sample – 22% berufsorientierte Mobile, 48% reproduktionsbezogene (vor allem) Betriebswechsler und 30% völlig Immobiler – lassen folgendes Bild von der beruflichen Mobilitätsintensität und -form in der DDR entstehen: Neben einem relativ schmalen Sektor zumeist politisch lizenzierter beruflicher Mobilität dominiert der Typus, der nach Maßgabe privater Umstände mit relativ geringem Aufwand an Planungs-, Informations-, Such- und Qualifizierungsaktivität zumeist im bis-

herigen räumlichen Umfeld den Betrieb oder die Tätigkeit wechselt. Die Diskreditierung beruflicher Karrieren als politisch kontrolliert entlastete ebenso wie der umfassende staatliche Paternalismus und die relative Statik von Berufsstruktur und Arbeitsverhältnissen von eigenem Entscheidungshandeln mit dem daran geknüpften Reflexionszwang.

In der Art und Weise, wie das eigene Berufsleben bis zur Wende bilanziert wird, kommen diese Zusammenhänge unmißverständlich ans Licht. Fast unabhängig davon, ob man wie die eine Hälfte meint, man hätte mehr erreichen können, oder wie die andere Hälfte, dieses verneint – die Bezugspunkte für das Urteil sind ziemlich ähnlich: Mehr berufliches Bemühen hätte nicht gelohnt, weil entweder attraktive Positionen und lukrative Einkommen nicht verfügbar bzw. nur um den Preis politischer Vereinnahmung erreichbar waren, oder weil das private Glück in der allgemeinen Tristesse der Gleichförmigkeit als das einzig Lohnende erschien.

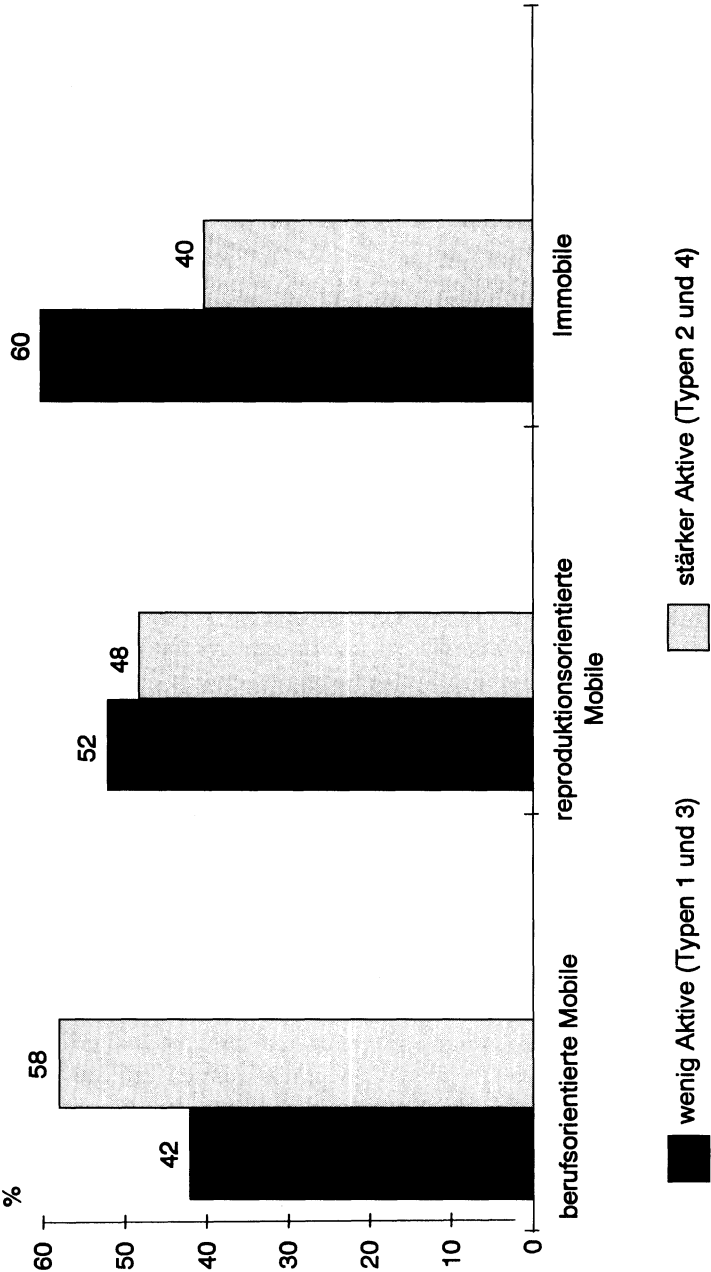
Berufliche Mobilität vor und nach der Wende - Kontinuität oder Bruch?

Die spannende Frage zum Abschluß, an dem der Zusammenhang der Berufsbiographie vor der Wende mit der Transformationsbiographie herzustellen ist, lautet: Gelingt es unter den neuen Systembedingungen und damit einer berufsförmigen Organisation der Gesellschaft, das Mobilitäts-Immobilitäts-Muster der Vergangenheit aufzubrechen und Chancen für eine eigenverantwortliche Gestaltung der Biographien zu nutzen?

Nach unseren Befunden muß man die Frage verneinen: Es gibt einen klaren Zusammenhang von beruflichem Status nach der Wende mit den Mobilitätstypen vor der Wende. Wir finden die Berufsorientierten überdurchschnittlich häufig in den Betrieben, vor allem im Finanzdienstleistungssektor, während die Immobilen häufiger in Qualifizierungseinrichtungen anzutreffen sind.³

Die Verteilung nach Berufsstatus wird durch die Korrelation zwischen Mobilitätsindex vor der Wende und den Aktivitätsformen im Transformationsprozeß erklärt. Die berufsorientierten Mobilen weisen auch nach der Wende im Verhältnis zu beiden anderen Gruppen die deutlich höhere Aktivitätsintensität auf. Sie sind es, die sich zum einen bei Umsetzungen in den alten Betrieben am besten durchsetzen oder sich in den neu ansiedelnden Betrieben des Dienstleistungssektor plazieren können. Die im alten System zugestandenen Mobilitätskompetenzen sind im neuen ausspielbar, insbesondere dort, wo sie sich als soziale Kompetenzen im Umgang mit den Institutionen des Arbeitsmarktes äußern.

Tabelle 4: Mobilitätstypen vor und Aktivitätstypen nach der Wende (nur Über-30-Jährige)



Quelle: Eigene Erhebungen.

Umgekehrt gilt mit einer gewissen Einschränkung das Gleiche: Die vormalig beruflich wenig Aktiven sind auch im Transformationsprozeß weniger aktiv (mit Ausnahme der Unter-30jährigen, deren Zuordnung zur Gruppe der Immobilen zum Teil methodisches Artefakt (Alter) ist).

Die partielle Kontinuität im Handeln liegt offensichtlich in erster Linie an den in früheren beruflichen Mobilitätsprozessen gelernten Kompetenzen. Das berufliche Aspirationsniveau vor der Wende weist kaum Zusammenhänge mit Plazierungsaktivitäten nach der Wende auf, das heißt: Zu einer Kompensation für im alten System nicht realisierbare Berufsvorstellungen kommt es in dieser Phase des Transformationsprozesses nicht oder nur in Einzelfällen, die sich im Finanzdienstleistungssektor konzentrieren.

Die Annahme aber, daß die Nichtrealisierung beruflicher Ansprüche zu deren schneller Aufgabe führten, bestätigen unsere Ergebnisse nicht. Auch im beruflichen Aspirationsniveau existiert eine Kontinuität zwischen der Zeit vor und nach der Wende. Sie ist sogar deutlich stärker ausgeprägt als bei den Handlungsparametern. Trotz schlechter äußerer Erfahrungen steigt beispielsweise das Aufstiegsinteresse erheblich von 38% auf 55%. Es verbindet sich mit dem Wunsch nach sozialer Anerkennung, nach größeren Einflußmöglichkeiten auf das Betriebsgeschehen, besseren Chancen zur individuellen Selbständigkeit oder nicht zuletzt auch nach einer materiellen Besserstellung. In der Tendenz bleibt die Richtung der alten Optionen aufrechterhalten, und die Zunahme der Aufstiegs willingness basiert auf der Umorientierung jener, die sich im alten System wegen politischer und struktureller Gründe gegen Aufstieg entschieden hatten oder blockiert sahen. Es ist diese Gruppe, die auch gegen negative Arbeitsmarkterfahrungen ihre über das alte System hinweg geretteten berufsorientierten Lebensperspektiven aufrechterhält. Freilich ist es eine relativ kleine Gruppe, und wie lange ihr Aspirationsniveau ein Potential für offensive Arbeitsmarktaktivitäten bleiben wird, steht dahin.

Über ihnen sollte die große Zahl derer, deren mitgebrachtes privatistisch-defensives Aspirationsniveau nach der Wende eher verstärkt als aufgelöst wird, nicht in Vergessenheit geraten. Am Beispiel von weiblichen Transformationsbiographien läßt sich dies illustrieren: Aufstiegs- und berufliche Entfaltungsinteressen werden in den Interviews von den Frauen kaum geäußert. Zwar wird die oft gehörte Formel, daß die Frauen von Beginn an auf der Verliererstraße gewesen seien, von unseren Ergebnissen nur partiell bestätigt, denn besonders die in den Dienstleistungsbranchen beschäftigten Frauen konnten sich nicht nur auf ihren Arbeitsplätzen halten, sondern sie profitierten auch von dem gesellschaftlichem Statusgewinn bestimmter Berufsgruppen (z.B. Finanzdienstleistungen) und weisen auf einen Zugewinn an fachlicher Selbstständigkeit und neuer Komplexi-

tät ihrer Tätigkeit, die ihnen eine größere inhaltliche Befriedigung verschafft. Die positive arbeitsinhaltliche Gesamtbilanz schlägt jedoch mehrheitlich nicht auf das berufliche Aspirationsniveau durch. Defensivität und Zurücknahme von beruflichen Ansprüchen bleiben im Verhalten und in den Orientierungen bestimmend. Daß diese in der Kontinuität mitgebrachter Biographiemuster zu interpretieren sind, zeigen unsere geschlechtsspezifischen Befunde zu Aspirationen und Mobilitätsverhalten vor der Wende.

Angesichts der ökonomischen und politischen Umstände der Transformation mag man das Ergebnis, daß die Schnelligkeit des Umbruchs ein hohes Maß an Kontinuität in den beruflichen Verhaltensweisen und Aspirationen schaffe und die sich entfaltende neue Berufsstruktur stark über alte Verhaltensweisen kanalisieren, nicht sehr spektakulär finden. Politisch und sozial brisant ist es gleichwohl aus mehreren Gründen: *Zum einen* gingen die Erwartungen – wie unsere Interviews zeigen – in eine andere Richtung, und die individuelle Enttäuschung, daß mit dem Markt nicht neue berufliche Entfaltungschancen offeriert, die politische Überformung aufgehoben und Leistung honoriert wurden, ist groß und führt zu Legitimationsverlust des neuen Systems. *Zum anderen*: Unter dem Aspekt eigenständiger Organisierung der Berufsbiographie werden viele unter veränderten Vorzeichen auf alte Wahrnehmungs- und Orientierungsmuster zurückverwiesen: Wo früher politische Regulierung die Erwerbsbiographien prägte, tritt heute eine individuell unbeeinflussbar erscheinende Krisenökonomie. Damit wird ein mögliches Potential »subjektiver Modernisierung« (Hradil 1992) verspielt, das Schubkraft für wirtschaftliche und soziale Innovationen entfalten könnte. *Drittens*: Gerade bei den jungen Facharbeitern führen die ihre beruflichen Ansprüche frustrierenden Erfahrungen in (neuen) Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt zur Desillusionierung und partiellen Einschüchterung. Den Typus des berufsorientierten, selbstbewußten modernen Arbeitnehmers haben wir am ehesten in den Finanzdienstleistungsunternehmen angetroffen. *Viertens*: Obwohl fast alle unsere Befragten eine andere betriebliche bzw. berufliche Position als vor der Wende haben, hat sich an ihrer Wahrnehmung der Sozialstruktur wenig verändert. Für über zwei Drittel ist unverändert geblieben, wer oben und unten in der Gesellschaft steht. In ihren Augen sind die neuen Profiteure die alten, mit dem Unterschied, daß sie heute ihre Pfründe offen zur Schau stellen können; und die alten »Verlierer« sind auch die neuen, und für sie gewinnen beide zunächst so verschieden erscheinende Welten unversehens ähnliche Züge.

Anmerkungen

- 1 In der Bundesrepublik wird diese Frage in der Diskussion über den »modernen« Arbeitnehmer geführt. Ansätze für eine entsprechende Diskussion hat es auch in der Agonie-Phase der DDR seit Beginn der 80er Jahre gegeben (vgl. Löttsch/Löttsch 1985).
- 2 Die Zahlen sind nicht hochzurechnen, da sie zum Teil Input-Kriterien der Samplekonstruktion zuzuschreiben sind.
- 3 Ihr hoher Anteil in den neuen Betrieben verdankt sich der Altersstruktur und der stark auf junge Belegschaften setzenden Rekrutierungspolitik.

Literatur

- Adler, Frank (1991), Ansätze zur Rekonstruktion der Sozialstruktur des DDR-Realsozialismus. In: *Berliner Journal für Soziologie* 2/91: 157-175.
- Baethge, Martin (1991), Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Wolfgang Zapf (Hg.), *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentags in Frankfurt am Main*. Frankfurt a. M./New York.
- Dölling, Irene (1994), Zum Verhältnis von modernen und traditionellen Aspekten im Lebenszusammenhang von Frauen. In: *Berliner Debatte* 4/1994: 29-35.
- Hradil, Stefan (1992), Die »objektive« und die »subjektive« Modernisierung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B29-30:3-14.
- Kohli, Martin (1988), Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In: Hans-Georg Brose/Bruno Hildenbrand (Hg.), *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende*. Opladen.
- Löttsch, Ingrid; Löttsch, Manfred (1985), Soziale Strukturen und Triebkräfte. Versuch einer Zwischenbilanz und Weiterführung der Diskussion. In: *Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik*: 159-178.
- Löttsch, Manfred (1990), Die Hofierung der Arbeiterklasse war nicht wirkungslos. In: *Frankfurter Rundschau*, Nr. 266 vom 14. November 1990.
- Pollack, Detlef (1992), Sozialstruktur und Mentalität in Ostdeutschland. In: Hansgünther Meyer (Hg.), *Soziologie in Deutschland und die Transformation großer gesellschaftlicher Systeme. Soziologen-Tag Leipzig 1991*. Berlin: S. 272-285.
- Voß, G. Günther (1994), Das Ende der Teilung von »Arbeit und Leben«? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: Niels Beckenbach/Werner van Treeck (Hg.), *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9*. Göttingen.
- Woderich, Rudolf (1992), Mit Haut und Gewand – Mentalitäten zwischen Anpassung und Eigensinn. Anmerkungen zur Rekonstruktion lebensweltlicher Zusammenhänge im Osten Deutschlands. In: Hansgünther Meyer (Hg.), *Soziologie in Deutschland und die Transformation großer gesellschaftlicher System. Soziologen-Tag Leipzig 1991*. Berlin: 365-373.